

PARECER N.º 27/CITE/2000

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, Sra D. ..., nos termos do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção anexa ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio
Processo n.º 44/2000

I

1. ..., L.da, solicitou da CITE o parecer a que se refere o n.º 1 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, suprarreferida. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora foi admitida em 96.09.01 para desempenhar funções de escriturária;
 - b) Recusa-se a cumprir ordens de assegurar os serviços de recepção e/ou telefonista, ainda que esporadicamente (o que já desempenhou), quer do seu superior hierárquico, quer do Director-Geral da empresa;
 - c) Igualmente se recusou a cumprir o mesmo tipo de ordens dado por uma sócia-gerente;
 - d) Outrossim, em 20 de Junho, escusou-se a cumprir ordens da dita sócia-gerente tendo respondido com maus modos: *se lhe queria falar que fosse ter com ela ao seu posto de trabalho*;
 - e) Não cumpre o determinado em Ordem de Serviço que regula o estacionamento dos veículos particulares mesmo alertada pela Sócia-Gerente;
 - f) É ainda acusada de não cumprir os seus deveres de assiduidade;
 - g) Estes factos, diz a empresa, foram presenciados por vários colaboradores;
Conclui que o *comportamento descrito a trabalhadora arguida violou o dever de obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho a que se encontra adstrita por via do disposto na alínea c) do art. 20.º do D.L. 49408, de 24 de Novembro, tornando assim prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho ... nos termos da alínea g) do n.º 2 e n.º 1 do art. 9.º do D.L. 64-A/89, de 27 de Fevereiro.*
 - h) *A trabalhadora foi suspensa em 21 de Junho, p.p., data da nota de culpa.*
3. Em 2000.08.02, a empresa remete à CITE, por fax, cópia do aviso de recepção assinado pela arguida, datado de 2000.06.26.
4. Por deliberação da Comissão, tomada na reunião de 2 de Agosto, foi solicitado à empresa informação sobre se a trabalhadora recebeu a nota de culpa e se a ela respondeu e, por outro lado, oficiou-se à trabalhadora no sentido de confirmar o recebimento da nota de culpa e saber também da eventual resposta.
5. A empresa informou não ter recebido resposta alguma à nota de culpa e enviou cópia de alguns registos da assiduidade da trabalhadora referente a quinzenas inidentificáveis sem as localizar no tempo.
6. A empresa tomou conhecimento da gravidez da trabalhadora em 2000.06.28, com a apresentação do atestado médico datado de 2000.06.26 e instaurou processo disciplinar em 21 de Junho, p.p.
7. Ao ofício enviado à trabalhadora a mesma respondeu expressamente dizendo que não tinha respondido voluntariamente à nota de culpa.

II

8. Decorre desta matéria de facto que a trabalhadora ao não apresentar a sua defesa dá os factos constantes da acusação por confessados.
9. Vejamos agora da gravidade, da relevância dos factos de que a trabalhadora vem acusada.
10. As faltas de que a trabalhadora vem acusada são basicamente:
 - a) "Recusa *regularmente* no cumprimento de ordens legítimas da entidade patronal para assegurar a recepção da empresa - receber clientes - e receber e efectuar chamadas telefónicas" (o "ius variandi", n.º 2 do art.º 22.º da LCT, para além de ser de duração temporária, é de exercício excepcional, pelo que não pode haver um recurso abusivo por parte da entidade patronal a esta faculdade que cabe no seu poder de direcção. E denota-se da nota de culpa o recurso regular a esta situação em relação à trabalhadora, o que, em

última análise, poderia acarretar um esvaziamento da sua categoria profissional, tutelada prioritariamente pela legislação laboral. Para além de tudo o mais é impossível comprovar a categoria material da trabalhadora já que a categoria contratual, escriturária, nada nos diz em relação ao conteúdo das funções efectivamente exercidas, pelo que se torna impossível apurar a verificação dum outro requisito do "ius variandi" - a proibição de modificação substancial da posição da trabalhadora, requisito que determina também uma afinidade funcional, e não só o respeito de uma posição hierárquica.

- b) Não cumprimento da Ordem de Serviço que regula o modo de estacionamento dos veículos particulares e mesmo após a Sócia-Gerente a ter alertado para dar cumprimento a tal Ordem de Serviço, continuou a estacionar o seu automóvel no local reservado a clientes da empresa;
 - c) Falta de urbanidade no tratamento com os seus superiores hierárquicos, como a resposta dada à Sócia-Gerente, em 2000.06.20, referida como acontecimento pontual sem qualquer enquadramento circunstancial.
11. A simples não localização no tempo das faltas ao trabalho e a sua não quantificação não permite a sua ponderação por esta Comissão neste processo. Tanto mais que podem até ter prescrito tais infracções se foram materialmente verificadas. Se bem que a não resposta à nota de culpa resulte na confissão dos factos.
 12. A desobediência regular e repetida às ordens da entidade empregadora, apesar desta recusa não estar localizada no tempo nem quantificada preenche a situação prevista na alínea a) do n.º 2 do art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
 13. Resta apurar do grau de gravidade e suas consequências e se as faltas não localizadas nem individualizadas cometidas tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, isto é, se estão ou não verificados os requisitos estabelecidos no n.º 1 do art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (o tal elemento objectivo).
 14. O não cumprimento de ordens, excepção feita à recusa do dia 15 de Junho, p.p., e o comportamento do dia 20, parece configurar uma quebra do dever de urbanidade para com a entidade patronal.
 15. A isto acresce uma outra de não "cumprimento da Ordem de Serviço e da ordem da sócia-gerente relativamente ao modo de estacionar os veículos particulares", a qual não consta apoiada em nenhum documento da empresa.
 16. Com o contrato de trabalho estabelece-se uma relação de confiança entre o empregador e o trabalhador que deve manter-se, n.º 1 do art.º 18.º da LCT. A conduta do trabalhador deve ser de molde a não fazer perigar essa relação de confiança, isto é, de pôr em dúvida no espírito do empregador a idoneidade futura da sua conduta, como refere o Ac. Rel. Évora, de 99.12.07.
 17. Para além disto, apesar de impender a prova de que cumpriu o seu dever de assiduidade, a falta de resposta à nota de culpa conduz a uma confissão. Porém, a falta de "observância do horário de trabalho" invocada pela empresa e cuja relevância não está documentada, não poderá relevar em sede de graduação da conduta.

III

18. Assim, considera-se que a entidade patronal ilidiu a presunção do n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, pelo que a CITE não se encontra em condições de emitir parecer favorável ao não despedimento da trabalhadora grávida, Sra D.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE PRESENTES NA REUNIÃO DE 11 DE AGOSTO DE 2000